L'entretien professionnel

"Un formidable levier de progression"

En donnant l'occasion à chaque salarié d'échanger avec son manager direct sur les changements professionnels qu'il souhaite et les formations à envisager, l'entretien professionnel constitue le point de départ d'une évolution qui peut être importante. La preuve par Claudine Guerlus, autodidacte de 50 ans ayant mené à bien une démarche de VAE décidée à la suite de deux entretiens annuels fructueux.

Par Claudine Guerlus

Depuis plusieurs années, **Groupama SA** a mis en œuvre un processus d'entretien annuel. Ce processus, qui a précédé non seulement l'accord de branche signé par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) en 2004, mais aussi l'accord national interprofessionnel de 2003, est considéré aujourd'hui comme faisant partie intégrante de la pratique managériale de l'entreprise. L'entretien est entendu comme étant l'un des **points d'orgue** de "l'année managériale", l'aboutissement de toute une année : le suivi du collaborateur, de ses réalisations, des actions de développement RH à mener s'effectuent régulièrement. Ce processus est animé par la hiérarchie, en lien avec la direction des ressources humaines.

Pour mener à bien les entretiens annuels, les managers disposent de plusieurs outils, par exemple, un support d'entretien, un guide et diverses notes de cadrage. Ce dispositif a été enrichi en 2005 par la réalisation d'actions de formations spécifiques (et de format court) sur la fixation d'objectifs et l'évaluation des compétences. Les cadres de direction sont invités à **démontrer leur exemplarité**, à s'impliquer fortement dans la démarche. Enfin, une communication est faite auprès de tous les collaborateurs, de manière à ce qu'ils s'approprient la démarche et soient ainsi davantage acteurs de leur propre entretien annuel.

L'entretien est un moment d'échanges entre le collaborateur et son responsable hiérarchique ; il permet de faire le **bilan** de l'année écoulée, mais aussi de préparer **l'avenir**. C'est l'occasion d'évoquer les évolutions professionnelles envisagées et les formations souhaitées pour répondre à des besoins d'adaptation au poste de travail, "d'employabilité" ou liés à un développement professionnel futur.

C'est dans ce contexte et à l'occasion des entretiens annuels que j'ai eus en 2004 et 2005 avec mon "N+1" que j'ai souhaité engager une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir le titre de responsable ingénierie formation du Cési (titre homologué par l'État de niveau II).

Approfondir mes motivations

Les entretiens professionnels m'ont permis d'exprimer et d'approfondir mes motivations. Je me suis ainsi rendue compte qu'une démarche de VAE me permettait d'être **confortée** dans mes différentes expériences professionnelles qui, si elles n'ont pas toutes été en lien direct avec la formation, étaient néanmoins de nature à favoriser ma réussite dans ce type de poste. Et je souhaitais ainsi me donner les moyens d'être en meilleure position dans la perspective d'une mobilité éventuelle vers un poste de responsable formation dans l'une des entreprises du Groupe.

J'avais également envie de montrer que je pouvais obtenir un diplôme ou un titre et l'inscrire sur mon curriculum vitae, alors que je n'ai jamais réussi à m'intégrer pleinement dans le système scolaire.

Enfin, c'était pour moi le moyen de concrétiser mes convictions sur le fait que la formation continue est un formidable levier de progression, moi-même ayant atteint ce niveau, en partie, par ce biais.

Double accompagnement

À la suite de mes entretiens, j'ai bénéficié, avec l'accord de ma hiérarchie et de la fonction formation de Groupama SA, d'un double accompagnement : un entretien avec le responsable formation de Groupama SA pour approfondir encore mes motivations et acquérir le "mode d'emploi" de la démarche VAE ; quatre entretiens avec un consultant externe pour constituer mon dossier de candidature.

Cela m'a aidée, en particulier, à réfléchir sur les compétences que j'avais acquises et qui étaient en lien avec le référentiel de compétences du titre que je visais et à sélectionner les expériences professionnelles qui illustreraient le mieux l'acquisition de ces compétences. Ce qui m'a conduit à mettre en avant quatre expériences, dont trois liées au domaine de la formation, la quatrième à des fonctions syndicales.

En conclusion, je pense que l'entretien professionnel, tel qu'il est prévu dans l'Ani de 2003, est un moyen supplémentaire qui va permettre à la fois aux entreprises d'être plus efficaces dans la gestion des emplois et des compétences nécessaires à leur activité future, et aux salariés de prendre véritablement en main leur évolution professionnelle.

Claudine Guerlus

Claudine Guerlus est responsable de pôles formation au sein du Centre de formation Groupama, structure qui développe une activité de conseil interne au service des entreprises du groupe dans le domaine de la formation professionnelle.